

2014-2020 гг. и на перспективу до 2025 г. (Утверждена распоряжением Правительства РФ от 1 ноября 2013 г., № 2036-р).

УДК 331.104.22

Черкасова Ольга Валерьевна,
аспирант, ovchel1@gmail.com,

УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация: в данных тезисах рассмотрены причины возникновения противоречий в социально-трудовой сфере. На основе связи организационной культуры с процессами, происходящими как внутри организации, так и вне ее, предложены примеры влияния организационной культуры на трудовые конфликты.

Ключевые слова: противоречия в социально-трудовой сфере, организационная культура, инструмент преодоления противоречий.

Cherkasova Olga V.

SOCIAL AND LABOR CONTRADICTIONS THROUGH THE PRISM OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract: in these theses examined the causes of conflict in the social labor issues. Based on the relationships of organizational culture with processes occurring both within the organization and outside it, offered examples of the influence of organizational culture on labor disputes.

Keywords: sociolabor contradiction, organizational culture, tool to overcome the contradictions.

На сегодняшний день исследования в социально-трудовой сфере указывают на наличие ряда противоречий: между спросом и предложением на рынке труда, между работодателем и работником по поводу материального и нематериального вознаграждения и адекватной социальной защиты. При этом отмечается важность не только материальных активов организации – деньги и люди, но и нематериальных – отношения, знания персонала, имидж и др. [1, 2]. Эти аспекты объединяет в себе, а также дает возможность ими управлять организационная культура.

Почвой противоречий между работником и работодателем являются несогласованные действия менеджмента. Желая добиваться высоких экономических и финансовых показателей, оперативно адаптироваться к резкоменяющимся внешним условиям рынка, сохраняется практика управления, наносящая вред качеству жизни и благосостоянию работников. К подобной практике относится сокращение численности работников и их зарплат, сверхурочная работа при сохранении уровня зарплаты, ранний выход на пенсию и др. Сюда же следует добавить увеличение дистанции между топ-менеджментом и рядовыми сотрудниками, отсутствие карьерных возможностей, распространение различных форм психологического насилия и даже словесных издевательств. Забывая, что человеческий ресурс является основным ресурсом организации, подвергается угрозе выживания сама компания в долгосрочной перспективе.

На этой основе в организациях возникают социально-трудовые конфликты, которые оказывают влияние не только на саму организацию и ее жизнедеятельность, но и могут выйти за ее рамки: перейти в открытую конфронтацию между работником и работодателем с привлечением судебной власти.

Основанием возникновения трудовых конфликтов в формальной или неформальной системах взаимоотношений (например, между старыми сотрудниками и «новичками») может являться различное понимание сотрудниками основных компонентов социально-трудовой сферы (труд, заработная плата, профессионализм, образование, организационная / корпоративная культура), а также взаимосвязей между ними. Это различие неизбежно влияет на эффективность коммуникации между сотрудниками как по горизонтальной, так и по вертикальной линии [2].

Одна из причин возрастающего интереса к организационной культуре состоит в том, что факторы, ее определяющие, относятся как к внешним (проявляющимся во взаимодействии окружающей среды на компанию), так и внутренним (связанным с взаимодействием между отдельными лицами и группами внутри компании).

Организационная культура является адекватным инструментом адаптации к изменчивой и непредсказуемой, внешней по отношению к организации среде. При этом инструментом, обеспечивающим результативность и эффективность управляемой системы не только в текущий момент времени, но и в долгосрочном периоде [3]. Элементы организационной культуры являются стержнем для удержания и поддержания сотрудников в сложные для организации периоды, давая им опору для принятия оперативных решений, соответствующих организационным ценностям.

Анализ организационной культуры помогает понять и процессы, происходящие внутри организации. Например, процессы, объединяющие представителей различных субкультурных и профессиональных групп, и нередко имеющих противоположные взгляды на социальные процессы как внутри организации, так и в обществе в целом. Организационная культура способствует созданию атмосферы взаимного доверия и уважения. Она определяет стиль управления, систему подбора и расстановки руководителей, психологический климат в организации [4, 23]. Организационная культура формирует внутренние коммуникации, способствует продлению положительных эффектов, подготавливает коллектив к изменениям внутренней среды. Подразумевающая устойчивые правила взаимодействия активных элементов системы, организационная культура закреплена и, таким образом, оказывает воздействие как на формальном (законы, инструкции, регламенты), так и на неформальном (традиции, неписанные правила, устные соглашения и договоренности) уровнях [3].

Опыт разных стран мира свидетельствует о том, что среди всех ресурсов организации важнейшую роль играет человеческий капитал. С этой позиции организационная культура может рассматриваться как инструмент

менеджмента, который может быть использован для регулирования трудовых отношений, направленного, в свою очередь, на создание условий для достижения более эффективного использования человеческого капитала работников организаций.

Существующие экономические условия характеризуются глобализацией рынков, жесткой конкуренцией, быстрым устареванием продуктов и бизнес-моделей, ухудшением социального положения многих категорий трудящихся. На этом же фоне проявляется противоречие между возникновением новых форм занятости (неполная занятость, краткосрочные трудовые контракты) и ухудшением условий труда соответствующих категорий работников. Высокая мобильность капитала, его способность к быстрому перемещению в различные точки мира оказывает дестабилизирующее влияние на уровень заработной платы. Экспансия транснациональных компаний на территорию России нарушает национальные механизмы социального взаимодействия. Ухудшение экономических условий деятельности предприятий в период мирового кризиса еще больше обостряет противоречия [5, 317-319]. В контексте этих событий организационная культура, с одной стороны, это способ поддержания сотрудников в сложные периоды жизнедеятельности организации, а с другой – двигатель конкурентоспособности и инноваций как с точки зрения модернизации производства, так и с позиции создания ценности для конечного потребителя.

Например, организационная культура, основанная на обучении и самоизучении (развитие навыков и умений персонала, получения знаний о внешних и внутренних структурах, целях и процессах, упорядочения формальных и неформальных взаимоотношений, формулирования правильного восприятия внешней среды и процедур управленческих решений), способствует наиболее бесконфликтной работе системы. В таких организациях непрерывное обучение рассматривается как способ поддерживающей либо предупреждающей адаптации предприятия к новым экономическим условиям путем обновления знаний и методов работы. Большое внимание уделяется развитию системного мышления, созданию у персонала общего видения будущего предприятия, «проигрыванию» проблемных ситуаций [1, 3].

Для поиска и разработки путей предотвращения и разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях исследователи предлагают провести реструктуризацию системы управления социально-трудовой сферы; создать орган по регулированию противоречий и конфликтов; разработать действенный механизм по выявлению, регистрации и предотвращению трудовых конфликтов [6, 313]; организовать деятельность службы аудиторов, арбитров и службы психологической помощи; проводить обучающие семинары, тренинги и консультации, участие в которых должны принимать все службы отдела по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов [6, 315]. Инструментом преодоления противоречий может выступать и эффективная организационная культура, которая играет важную роль в объединении всей организации вокруг основных корпоративных ценностей для

достижения общеорганизационных целей.

Библиографический список

1. Алабугин А.А., Горшенин В.П. Регулирование противоречий в социально-трудовой сфере // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал www.sisp.nkras.ru). – 2012. – № 1 (09). [Электронный ресурс] URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-protivorechiy-v-sotsialno-trudovoy-sfere> (дата обращения: 10.02.2013).
2. Едигарёва Ю.Г., Федюнина С.М. Организационная/корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2009. – №1. – С. 257-262.
3. Дрогобыцкий И.Н. Прикладная конфликтология в менеджменте // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2011. – № 1. – С. 54-56.
4. Свергун О. Организационный климат как часть корпоративной культуры // Справочник по управлению персоналом. 2010. – № 8. – С. 20-24.
5. Мраморнова О.В. Противоречия развития социально-трудовых отношений в эпоху глобализации // Вестник СГТУ. – Сер. «Экономика». – 2012. – № 4 (68). – С. 316-320.
6. Дедкова И.Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий // Теория и практика общественного развития. – Сер. «Экономические науки». – 2011. – № 4. – С. 313-315.

УДК 343.163:351

Шалаев Артем Александрович,

магистрант, artyomshalaev@mail.ru, Уральский институт РАНХиГС, г.Екатеринбург

ПРОБЛЕМА МЕСТА ПРОКУРАТУРЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ АППАРАТЕ РОССИИ В УСЛОВИЯХ АДМИНИСТРАТИВНОЙ РЕФОРМЫ

Аннотация: исследуется проблема места прокуратуры в системе разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную.

Ключевые слова: прокуратура, разделение властей, административная и конституционная реформы.

Shalaev Artem Aleksandrovich

PROBLEM OF THE PLACE OF PROSECUTOR'S OFFICE IN GOVERNMENT OF RUSSIA IN THE CONDITIONS OF ADMINISTRATIVE REFORM

Abstract: the problem of a place of prosecutor's office in system of division of the authorities on legislative, executive and judicial is investigated.

Keywords: prosecutor's office, division of the authorities, administrative and constitutional reforms.

Прокуратура РФ, в соответствии с ч. 1 ст. 129 Конституции Российской Федерации, составляет единую централизованную систему с подчинением нижестоящих прокуроров вышестоящим и Генеральному прокурору Российской Федерации. Прокуратура РФ представляет собой единую федеральную централизованную систему органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации [1, 1].